Die Haftung der Gewerkschaften bei Verletzung der Friedenspflicht.

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Schlesischen Friedrich Wilhelms-Universität
zu Breslau

vorgelegt von

Hans Joachim Theusner,
Gerichtsreferendar aus Breslau.

Breslau 1927.
Druck der Breslauer Genossenschafts-Buchdruckerei, E. G. m. b. H., Breslau.

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau.
Berichterstatter: Professor Dr. Schott.

Meinem Vater.

Gliederung.

Literatur-Verzeichnis.

Endemann, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 8. Aufl. Berlin 1919/20.

Erdmann, Dr., Streik und Gewerkschaftshaftung in Arbeitsrecht 1922, S. 655 ff.

— Zur künftigen gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfes in Arbeitsrecht 1922, S. 543 ff.

Flatow, Dr. Ministerialrat, Besprechung der Entscheidung R.G. 111, S. 105 in Jur. Woch. 1926 Nr. 5, S. 575.

Gierke, Verein ohne Rechtsfähigkeit, 2. Aufl.

Goerrig, Dr. Franz, Haftung der Gewerkschaften für Übergriffe bei Arbeitskämpfen.

Goldmann-Lilienthal, Bürgerliches Gesetzbuch, 2. Aufl. Berlin 1903.

Groh, Besprechung von zwei Entscheidungen in Schlichtungswesen, 1926, S. 102 ff.

— Inwieweit haftet ein Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer für unzulässige Kampfhandlungen und welche Änderungen des Deutschen Rechts sind hier, zugleich unter Beobachtung ausländischer Vorbilder, beachtenswert? In Deut. Jur. Zeit. 1926, S. 1297 ff.

Hueck, Die Haftung aus Tarifverträgen nach geltendem Recht in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921, S. 379 ff.

— Das Recht des Tarifvertrages.

Kandeler, Streik oder Aussperrung und Tarifvertrag in Kaskels Koalition und Kampfmittel, Berlin 1925.

Kaskel, Prof. Dr., Arbeitsrecht, Berlin 1925.

Kaskel, Prof. Dr., Zur Lehre vom Tarifbruch in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922, S. 397 ff.

Krotoschin, Haftung für Streikschäden aus Vertrag und nach öffentlichem Recht in Kaskels Koalitionen und Kampfmittel, S. 177 ff.

Lange, Dr., Die Rechte der Gewerkschaften in Neuer Zeitschrift für Arbeitsrecht 1923, S. 301 ff.

Lion Levy, Rechtsanwalt, Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921, S. 529 ff.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Leipzig 1908.

Nipperdey, Besprechung der Entscheidung R.G. 111 S. 105 in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, Nr. 5, S. 285 ff.

— Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht 1919—1925 in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, S. 193 ff.

— Gutachten über die Frage inwieweit haftet ein Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer für unzulässige Kampfhandlungen und welche Änderungen sind hier zugleich unter Beobachtung ausländischer Vorbilder empfehlenswert? In Verhandlungen des 34. Deutschen Juristentages (Köln), Berlin und Leipzig 1926, S. 395 ff.

Peters, Reg.-Ass. Dr., Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmer-Berufsvereine in Kaskel Koalitionen und Kampfmittel, S. 30 ff.

Planck, Bürgerliches Gesetzbuch, 3. Aufl., Berlin 1903.

Philippovich, Grundriß der politischen Ökonomie, 11. Aufl., Tübingen 1920.

Potthoff, Tarifbruch durch Verbandsmitglieder in Arbeitsrecht 1923, S. 193 ff.

— Tarifliches Streikrecht in Arbeitsrecht 1925 Nr. 9, S. 711 ff.

Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Leipzig 1908.

Staudinger, von, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 7./8. Aufl., München-Berlin 1912.

Zeitler, Dr., Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages, München 1908.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Deutsche Juristenzeitung.

Juristische Wochenschrift.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.

Zeitschrift „Arbeitsrecht".

Zeitschrift „Das Schlichtungswesen", Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht.

In einer Zeit des wirtschaftlichen Niederganges ist es für einen Unternehmer von ausschlaggebender Bedeutung, mit welchen Kosten er bei der Herstellung seiner Produkte zu rechnen hat. Den größten Posten unter den für die Produktion aufgewendeten Kosten stellen die Arbeitslöhne dar. Wenn der Unternehmer daher wenigstens für die nächste Zukunft mit einem gleichbleibenden Faktor bei der Unkostenberechnung, nämlich mit gleichbleibenden Löhnen für seine Arbeiter rechnen kann, so kann er seinen Betrieb auf diese Verhältnisse einstellen. Er kann es wagen, Aufträge für eine längere Zeitspanne entgegen zu nehmen und Rohstoffe in größerer Menge, die erst nach Ablauf einer gewissen Zeitspanne verwertet werden können, einzukaufen.

Auch für den Arbeitnehmer ist es ein großer Vorteil, wenn er weiß mit welchem Lohn er auf eine bestimmte Zeitdauer rechnen kann. Er, dessen Lohneinnahme meist die Lebensquelle für ihn und seine Familie ist, kann seinen Verdienst einteilen und die Ausgaben und Anschaffungen nach ihm beschränken oder vermehren.

Um dieses Ziel, die Festlegung der Arbeitslöhne und der Arbeitsdauer, für die der Lohn gezahlt werden soll, zu erreichen, hat sich schon vor dem Weltkriege vereinzelt, besonders aber in den letzten Jahren des Krieges und später eine besondere

Vertragsart herausgebildet. Es war ein Kollektiv- oder Gesamtarbeitsvertrag, den man deswegen so bezeichnen kann, weil der Vertrag stets zum mindesten auf der Arbeitnehmerseite eine Mehrheit von Personen sah und der grundlegend wurde für später abgeschlossene Einzelarbeitsverträge. Da aber, wie oben erwähnt, dieser Gesamtarbeitsvertrag stets mit einer Festsetzung der Arbeitslöhne auf eine bestimmte Zeit verbunden war, d. h. mit einer zeitlichen Regelung des Lohntarifs, so ist die neuere Rechtsprechung und Literatur dazu übergegangen diese Vertragsart als Tarifvertrag zu bezeichnen.

Als nach der Staatsumwälzung im Jahre 1918 sich zunächst das Bestreben geltend machte, die Lage der Arbeitnehmer durch die Tarifverträge ergreifende Gesetzbestimmung zu verbessern, entstand die vom Rat der Volksbeauftragten erlassene „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918“ (Reichsgesetzblatt S. 1456). In dieser Verordnung taucht zum ersten Male in der deutschen Gesetzgebung die Einrichtung der Tarifverträge auf. Sie gibt in ihrem Paragraph 1 eine Definition des Tarifvertrags und erklärt den Tarifvertrag als einen schriftlichen Vertrag zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern, der die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen regelt. Diese Verordnung gibt jedoch keine Vorschriften, wann eine Verletzung des Tarifvertrags entstanden ist und wie sich die Rechtslage nach einer Tarifvertragsverletzung gestaltet. Es soll nun Gegenstand vorliegender Untersuchungen sein die Haftung der auf der Arbeitnehmerseite am Tarifvertrage beteiligten Vereinigungen bei einer Tarifvertragsverletzung festzustellen.

Will eine Arbeitgeberpartei eine Arbeitnehmervereinigung wegen einer von derselben begangenen Tarifvertragsverletzung haftbar machen, so ist Voraussetzung für die Parteirichtigkeit der in Anspruch genommenen Arbeitnehmervereinigung, daß sie als Vertragsgegner der Arbeitgeberpartei den Tarifvertrag geschlossen hat. Es hat nun lange Zeit darüber Streit geherrscht, wer in einem Tarifvertrage auf der Arbeitnehmerseite Vertragspartei ist. Nach der einen Ansicht sind die in der Arbeitnehmervereinigung zusammengeschlossenen einzelnen Arbeitnehmer Partei des Tarifvertrages und der Vereinigung fällt lediglich die Rolle eines Vertreters dieser Arbeitgeber zu (Vertretungstheorie). Eine andere Lehrmeinung stellt sich auf den Standpunkt, der Arbeitnehmerverband handle nicht nur im Namen seiner Mitglieder, sei nicht nur deren Vertreter sondern sei selbst auch neben den durch ihn vertretenden Arbeitgebern als vertragschließende Partei im Tarifvertrage zu betrachten (Kumulationstheorie). Als dritte Theorie finden wir die sogenannte Verbandstheorie; nach ihr wird soweit auf einer Tarifvertragsseite eine Vereinigung oder ein Verband beteiligt ist, der Tarifvertrag nur von der Vereinigung oder dem Verband abgeschlossen. Nur der Verband allein ist Tarifvertragspartei und nur er übernimmt aus ihm die Rechte und Pflichten.[1]) Grundsätzlich wird man zu dieser Streitfrage wer Vertragspartei bei einem Tarifvertrag ist, sagen müssen, daß wie immer bei einer Vertragsauslegung der Wille der Parteien auch für die Beurteilung nach dieser Richtung maßgebend sein muß. Ist in dem abgeschlossenen Tarifvertrag aus irgend einer Bestimmung zu ersehen daß Tarifvertragsparteien nur die Mitglieder des Verbandes oder

---

[1]) Vgl. Hueck, N. Z. f. A. R., S. 380.

nur der Verband oder beide zusammen sein sollen, so ist das Problem eindeutig gelöst.[1]) Im allgemeinen aber findet sich in einem Tarifvertrage eine derartige die Parteien klar bezeichnende Bestimmung nicht. In einem solchen Falle ist nach heute allgemein herrschender Ansicht, der auch das Reichsgericht beigetreten ist, die Frage nach der Tarifvertragspartei im Sinne der Verbandstheorie beantwortet. Diese Lösung liegt im Interesse einer sicheren Durchführung und Innehaltung eines Tarifvertrages. Ist nur der Verband Vertragspartei so bieten sich in rechtlicher Beziehung weit einfachere und klarere Verhältnisse, und in praktischer Hinsicht gewährt ein Verband eine größere Sicherheit für den Bestand des Tarifvertrages, als wenn eine große aber ohne die Bindung durch die Vereinigung nur lockere Mehrheit von Einzelindividuen die Dauerhaftigkeit eines Tarifvertrages gewährleisten soll.[2]) Es kann somit die Arbeitgeberpartei eines Tarifvertrages die Vereinigung der Arbeitnehmer, die mit ihr den Vertrag abgeschlossen hat, und zwar nur die Vereinigung allein aus einer Verletzung des Vertrages haftbar machen, da eben nur der Verband Rechte und Pflichten aus seiner Parteistellung übernommen hat. Ist nun ein Tarifvertrag zwischen einer Arbeitgeberpartei und einer Vereinigung von Arbeitnehmern geschlossen worden, wobei für ein ordnungsmäßiges Zustandekommen die Tariffähigkeit der Arbeitnehmervereinigung besonders beachtet werden muß, so gilt es nun für die Frage der Haftung des Arbeitnehmerverbandes festzustellen, welche Rechte und Pflichten im Tarifvertrag der Arbeitnehmerpartei und mithin der Vereinigung auferlegt sind

[1]) Vgl. Hueck, N. Z. f. A. R., S. 381.

[2]) Vgl. Hueck, Das Recht des Tarifvertrages, S. 67.

Wie schon oben festgestellt, hat der Tarifvertrag die Festsetzung von Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen zum Gegenstande. Es müssen also notwendigerweise in einem Tarifvertrag zunächst einmal Bestimmungen enthalten sein, die von den Tarifvertragsparteien bei dem Abschluß von Einzelarbeitsverträgen beachtet werden müssen. Als solche Bestimmungen sind die Vorschriften anzusehen, die die Arbeitszeit insgesamt und die Lohnhöhe festsetzen die den Urlaub regeln usw. Sie sind maßgebend für jeden, nach dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den dem Arbeitnehmerverbande angehörigen Arbeitnehmer zustande gekommenen Arbeitsvertrag. Sie sind als Bestandteil jedes folgenden Einzelarbeitsvertrages anzusehen. Sie sind die Normen, die unbedingt befolgt werden müssen. Deshalb hat man treffend diese Funktion des Tarifvertrages eine normative genannt. Sie steigert sich sogar bei einer später erfolgenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu einer gesetzesähnlichen. Es müssen dann nämlich auch Einzelarbeitsverträge die von an dem ursprünglichen Tarifvertrage garnicht beteiligten Parteien zum Abschluß gelangen, sich nach den normativen Vorschriften des für allemein verbindlich erklärten Tarifvertrages richten. Kaskel[1]) vergleicht daher diesen Teil des Tarifvertrages mit einem Sondergesetz über den Arbeitsvertrag. Wenn nun, wie festgestellt, dieser Teil die Normen für die Arbeitsverträge aufstellt, so kann er gleichzeitig nicht auch eine Bindung der Tarifparteien diese Normen zu beachten erzeugen. Es bedarf hierzu vielmehr besonderer Bestimmungen im Tarifvertrage. Die normative Funktion setzt nur objektives Recht für die

---

[1]) Vgl. Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch, N. Z. f. A. R. 1922, S. 399.

Tarifparteien[1]), der Teil jedoch, der das subjektive Recht einer Partei auf die Innehaltung des Vertrages durch die andere, der eine Schuldrechtliche, obligatorische Bindung schafft, ist der Verpflichtende oder obligatorische Teil eines Tarifvertrages. Es leuchtet ohne weiteres ein, daß dieser verpflichtende Teil nicht auch die Grundlage für die späteren Einzelverträge sein kann; denn er soll nur zu der Bindung der Vertragsparteien führen, daß sie unter Berücksichtigung der Normen des Tarifvertrages die Arbeitsverträge abschließen. Die obligatorische Bindung hat mit den Einzelverträgen selbst unmittelbar nichts zu tun, genau so wie der normative Teil des Tarifvertrages den Parteien ohne Arbeitsverträge keine Verpflichtungen auferlegt, er tritt erst mit seiner Wirkung in Erscheinung, wenn die Tarifparteien sich zum Abschluß von Einzelverträgen zusammenfinden.[2]) Daß nun in einem Tarifvertrag Bestimmungen aufgenommen werden, die den Parteien die Einhaltung der ihnen auferlegten Pflichten und die Haftung für deren Verletzung aussprechen, ist nicht unbedingt erforderlich, und es finden sich praktisch nur selten in Tarifverträgen Vorschriften, welche die Parteien zur Innehaltung der Tarifnormen verpflichten. Man muß daher, um diese Vorschriften zu finden, den Tarifvertrag ebenfalls wieder, wie jeden Vertrag nach dem mutmaßlichen Willen der Parteien unter Berücksichtigung des zu erreichenden Zweckes auslegen. Wie schon oben erwähnt ist das Ziel des Tarifvertrages eine Schaffung von gleichbleibenden Arbeits- und Lohnbedingungen zwischen den Tarifvertragsparteien während eines bestimmten Zeitraumes, mithin eine wirtschaftliche Stabilität zwischen den Parteien. Man kann daher mit Recht

---

[1]) Vgl. Nipperdey, Beiträge S. 138.

[2]) Nipperdey, Beiträge S. 142.

dem Reichsgericht in seiner Entscheidung Bd. 111, S. 105 ff. beistimmen, wenn es sagt:

„Jeder Tarifvertrag will den wirtschaftlichen Frieden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dienen."

Mit dieser Feststellung gelangt man zu der wichtigsten Bestimmung die in jedem Tarifvertrag ausdrücklich oder stillschweigend von den Parteien hineingesetzt ist. Die Parteien verpflichten sich zur Innehaltung eines Friedens während der Dauer des Tarifvertrages.[1]) Diese Pflicht jeder Vertragspartei nennt man nach allgemeinem Gebrauch die Friedenspflicht einer Tarifpartei. Auf ihren Inhalt und ihre Bedeutung besonders für die Arbeitnehmerpartei des Tarifvertrages soll nunmehr eingegangen werden.

Der Frieden zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgebern wird in der Hauptsache durch wirtschaftliche Kampfmaßnahmen, wie Aussperrung, Streik usw. gestört. Wenn nun zwischen den Tarifvertragsparteien eine Innehaltung des Wirtschaftsfriedens gefordert wird, so trifft diese Friedenspflicht naturgemäß in der Hauptsache die Frage:

Darf eine Tarifpartei bei einem Tarifvertrage von den obenerwähnten Kampfmaßnahmen Gebrauch machen?

Rechtssprechung und Rechtslehre haben bei der Auslegung der Friedenspflicht einen Unterschied zwischen absoluter und relativer gemacht. Unter absoluter Friedenspflicht ist das Verbot jedweder Anwendung von irgendwelchen Kampfmitteln während der Dauer des Tarifvertrages zu verstehen, wobei es oft als Ziel und den Zweck der etwaigen Anwendung eines solchen Kampfmittels garnicht ankommt.

[1]) Vgl. Sinzheimer, Band 2 S. 147/48; Hueck, N.Z.f.A.R. S. 381.

Die relative Friedenspflicht hingegen beschränkt das Verbot der Anwendung von Kampfmitteln, und macht einen Unterschied zwischen Kampfmitteln, durch deren Anwendung die Änderung von bereits im Tarifvertrage geregelten Verhältnissen erstrebt wird, und solchen, mittels derer eine Partei die Erreichung eines Zieles im Auge hat, das mit dem durch den Tarifvertrag beabsichtigten Zweck nicht in Widerspruch steht. Zu einem solchen Kampfmittel kann man beispielsweise einen Streik rechnen, den die am Tarifvertrage an sich beteiligten Arbeiter unternehmen, um eine Änderung der Urlaubsverhältnisse zu erreichen, während oder weil gerade der bestehende Tarifvertrag sich lediglich mit der Lohnfrage beschäftigt. Oder die Arbeiterschaft tritt in Streik, um gegen die unrechtmäßige Entlassung eines Arbeitskollegen zu protestieren. Hierzu gehört auch der Fall, den das Reichsgericht im 86. Band S. 152 entschieden hat. Dort sind die Arbeiter lediglich in Streik getreten, um Arbeitern eines anderen Gewerbes, die auch streikten, auf diese Weise Unterstützung zu gewähren. Es handelte sich demnach um einen sogenannten Sympathiestreik. Das Reichsgericht führt in seinen Gründen aus, daß es sich nicht aus dem Wesen des Tarifvertrags unter Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben ableiten lasse, daß ein Sympathiestreik die Tariftreue verletzte, denn ein solcher Streik diene dem wesentlichen Zwecke, die außerhalb der tariflichen Regelung liegen. Mithin gebietet die relative Friedenspflicht nur die Unterlassung von solchen Kampfmaßregeln, so weit durch sie mit dem Tarifvertrage widerstrebende Zwecke erreicht werden sollen.[1])

---

[1]) Vgl. Hueck, N. Z. f. A. R. 1921, S. 382.

Bei der Beantwortung der Frage, ob in einem bestehenden Tarifvertrage die Parteien die Innehaltung einer absöluten oder einer relativen Friedenspflicht zu beobachten haben, ist wiederum von einer allgemeinen Vertragsauslegung auszugehen. Da, wie oben dargetan, in jedem Tarifvertrage die Einhaltung eines gewissen wirtschaftlichen Friedens zur Erfüllung der von den Parteien übernommenen Verpflichtungen erforderlich ist, so ist grundsätzlich zunächst für jeden Tarifvertrag vorauszusetzen, daß infolge des Abschlusses des Vertrages zwischen den Tarifparteien wenigstens eine relative Friedenspflicht besteht, die die geringere Bindung der Parteien erfordert.[1])

Dagegen stellt die herrschende Meinung für das Vorhandensein der absoluten Friedenspflicht mit Recht den Grundsatz auf, daß in einem solchen Falle in dem Tarifvertrage eindeutig eine dahin zielende Bestimmung vorhanden sein muß.[2]) Soll die Friedenspflicht über den Rahmen der relativen hinaus erweitert werden, so bedarf es daher unter den Tarifvertragsparteien einer besonderen Vereinbarung in dem Sinne, daß allgemein eine jede Kampfhandlung während der Dauer des Tarifvertrages untersagt sein solle. Diese Auslegung nach der Richtung der relativen bezw. absoluten Friedenspflicht liegt unbedingt im Interesse der vertragsschließenden Parteien. Vor allem entspricht sie regelmäßig dem Willen der Arbeitnehmerpartei, die keineswegs in einer

---

[1]) Vgl. Nipperdey, In Verhandlungen des 34. Deutschen Juristentages, S. 398; Krotoschin, S. 177; Groh, Deutsche Juristenzeitung 1926, S. 1298; Kaskel, Arbeitsrecht S. 318 19.

[2]) Reichsgericht Band 86, S. 154; Nipperdey, R. Z. f. A. R. 1926, S 285 ff.

Zeit, wo nicht nur wirtschaftliche sondern auch politische Gegensätze durch wirtschaftliche Kämpfe ausgetragen werden, vollständig auf ihr wirksames Streikrecht verzichten wollen.[1])

Wie oben erläutert ist auf der Arbeitnehmerseite Tarifvertragspartei der Arbeitnehmerverband. Es ist daher nun die Frage zu beantworten:

Wie wirkt sich die Friedenspflicht im besonderen auf den Arbeitnehmerverband aus?

Hier gibt das Reichsgericht in seiner grundlegenden Entscheidung Band III S. 105 ff. die zutreffende Antwort. Es zerlegt die Friedenspflicht in zwei Funktionen:

> „a) die negative Vertragspflicht, die Anstiftung oder Anreizung zur Arbeitsniederlegung und jede Unterstützung oder Förderung eines von den Arbeitern im Gegensatz zu den Bestimmungen des Tarifvertrages beschlossenen oder begonnenen Streik zu unterlassen.
>
> b) Die positive Vertragspflicht mit allen ihm zu Gebote stehenden Verbandsmitteln für den Wirtschaftsfrieden zu wirken und seine Mitglieder von der Eröffnung eines Arbeitskampfes abzuhalten."

Aus dieser Definition des Reichsgerichts ist zu ersehen, daß der Arbeitnehmervereinigung aus einem Tarifvertrage als Träger der Friedenspflicht die Aufgabe zufällt, in bestimmter Weise von ihrer Autorität gegenüber ihren Mitgliedern Gebrauch zu machen. Es bedeutet für einen solchen Verband die Friedenspflicht die Verpflichtung, seine ihm angeschlossenen Mitglieder mit seinen Verbandsmitteln zu tarif-

---

[1]) Vgl. Hueck, N. Z. f. A. R. 1921, S. 382.

mäßigem Verhalten zu veranlassen[1]) Diese Pflicht des Verbandes besteht demnach einmal aus der Unterlassungspflicht zu a und zum anderen aus der Einwirkungspflicht auf die Mitglieder zu b. Diese letzte Einwirkungspflicht ist jedoch nicht etwa so zu deuten, daß der Verband durch die Übernahme der Friedenspflicht verspricht, daß seine Mitglieder unter allen Umständen ein tarifmäßiges Verhalten an den Tag legen werden. Das entspräche einer Garantiepflicht des Arbeitnehmervereins für die Innehaltung des Tarifvertrages. Es ist aber an sich überhaupt schon sehr zweifelhaft, ob ein Verein die Garantie für ein bestimmt zugesagtes Verhalten seiner Mitglieder übernehmen kann. Denn keine Vereinigung hat solche Machtmittel in der Hand, daß sie ihre Mitglieder zu einem bestimmten Verhalten zwingen könnte. Endlich liegt es auch garnicht in dem Zweck der heutigen Arbeitnehmervereinigungen, der Gewerkschaften, daß ihre Mitglieder auf diese Weise Pflichten gegenüber den Arbeitgebern übernehmen sollen. Aus diesen Gründen kann man genau wie bei der Beurteilung der absoluten Friedenspflicht sagen: Eine Garantiepflicht eines Verbandes für ein bestimmtes Verhalten seiner Mitglieder ist nur dann gegeben, wenn der Verband im Tarifvertrage ausdrücklich eine solche Verpflichtung übernommen hat. Denn die Eingehung einer so weitgehenden Garantie würde mit den Machtmitteln des Verbandes und seinem Einfluß auf widerspenstige Mitglieder nicht im Einklang stehen und als außergewöhnliche Verpflichtung nur in besonderen Umständen des Falles ihre Rechtfertigung finden.[2]) Im allgemeinen ist

---

[1]) Vgl. Zeitler, S. 89/91.

[2]) Vgl. Nipperdey, N. Z. f. A.R. 1926, S. 285 ff.

infolgedessen das Vorliegen eines solchen Garantieversprechens bei einem gewöhnlichen Tarifvertrage abzulehnen.[1])

Eine Verletzung der Friedenspflicht, die auch Tarifbruch[2]) oder Tarifungehorsam genannt wird, kann demnach dann vorliegen:

a) wenn der Arbeitnehmerverband die in ihm vereinigten Arbeitnehmer zur Arbeitsniederlegung auffordert und anreizt oder in irgend einer anderen Weise seine Mitglieder veranlaßt, den Wirtschaftsfrieden zu stören. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn die Führer der an dem Tarifvertrage beteiligten Gewerkschaft die Arbeiter in Versammlungen zum Streik im Betriebe des am Tarifvertrage ebenfalls beteiligten Arbeitgebers aufhetzen, oder wenn die Gewerkschaft Propagandaschriften und Flugblätter mit einem ähnlichen Inhalt unter ihren Mitgliedern verteilen läßt. Ja, die Beteiligung von Gewerkschaftsführern an Beratungen über einen Streik, der zu einem tarifwidrigen Zwecke unternommen werden soll, kann in einem solchen Falle schon als Tarifbruch ausgelegt werden;

b) wenn der Arbeitnehmerverband nicht darauf hinwirkt, daß seine Mitglieder die bereits begonnenen Kampfmaßnahmen gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelner seiner Bestimmungen unterlassen. Es ist dies beispielsweise dann der Fall, wenn die Gewerkschaft durch ihre zuständigen Organe, sei es durch die Gewerkschaftsversammlung oder durch die Gewerkschaftsführer und -Sekretäre nicht ihre Mitglieder darauf aufmerksam macht,

---

[1]) Vgl. Kaskel, N. Z. f. A. R. 1922, S. 409/10.

[2]) Hueck, N. Z. f. A. R. 1921, S. 384.

daß sie in dem beabsichtigten Streik einen Tarifbruch gegenüber ihrem Arbeitgeber begehen. Die Gewerkschaft muß unter solchen Umständen den Arbeitern erklären, daß sie die Verantwortung für solche Kampfhandlungen nicht übernehmen kann, und daß sie bei dem für sie durch das Verhalten ihrer Mitglieder entstehenden Schaden die Mitglieder durch verbandsmäßige Strafmaßnahmen zu tariftreuem Verhalten veranlassen wird.

Macht sich nun ein Arbeitnehmerverband einer solchen Tarifverletzung schuldig, sei es, daß er selbst seine Mitglieder zur Arbeitsniederlegung auffordert, damit sie auf diese Weise günstigere Bedingungen erreichen, als in dem noch geltenden Tarifvertrage vereinbart sind, sei es, daß er einen bereits ausgebrochenen Streik seiner angeschlossenen Arbeiter z. B. durch Geldmittel unterstützt, so entsteht in den meisten Fällen für die andere Tarifvertragspartei, für den oder die Arbeitgeber in ihren Betrieben ein erheblicher Schaden. Der Betrieb bleibt stehen, der Arbeitgeber kann nicht produzieren und seine Produkte nicht verkaufen. Er hat somit einen erheblichen Verdienstausfall als Schaden. Er kann auch ferner seinen Lieferungsverpflichtungen nicht nachkommen und wird seinen Kunden gegenüber unter Umständen vertragsbrüchig, die ihrerseits den Unternehmer für den bei ihnen entstandenen Schaden infolge der unterbrochenen Lieferung haftbar machen können. Damit wirft sich die Frage auf:

Wie ist die Arbeitnehmerorganisation für den entstandenen Schaden haftbar zu machen?

Wie wir oben gesehen haben, ist die Friedenspflicht der Hauptbestandteil der Verpflichtungen, die eine Tarifvertragspartei aus dem obligatorischen Teile des Tarifvertrages übernimmt. In diesem obligatorischen Teile haben beide

Tarifparteien die Innehaltung der Verpflichtungen zu beachten. Nach dem Willen der Partei ist diese Erfüllung immer derartig, daß jede Partei die Pflichten in gleichem Maße übernimmt wie die andere und auch nur so weit wie die andere. Aus dieser Feststellung ist zu entnehmen, daß insoweit der obligatorische Teil des Tarifvertrages ein gegenseitiger Vertrag im Sinne der §§ 320 ff. B.G.B. ist. Jede Tarifvertragspartei ist aus dem obligotorischen Teil des Tarifvertrages Gläubigerin der anderen. Die Verpflichtung zur Innehaltung des Tarifvertrages entsteht auf der einen Seite, nur wenn die der anderen entsteht, und nur wenn die eine Vertragspartei ihre Verpflichtung erfüllt, braucht die andere der ihrigen nachzukommen.[1]) Wenn demnach die Arbeitnehmerpartei durch Verletzung der Friedenspflicht der ihr obliegenden Leistung aus dem obligatorischen Teile des Tarifvertrages nicht nachkommt, so kann die Arbeitgeberpartei, die ihr aus dem gegenseitigen Vertrage zustehenden Rechte geltend machen. Sie kann demnach zunächst aus dem Vertrage Erfüllung verlangen (§ 326 B.G.B.), d. h. die Unterlassung der Störung der Friedenspflicht. Sie kann ferner, gemäß § 320 B.G.B. die ihr obliegende Leistung solange zurückhalten, bis die andere Partei das tarifwidrige Verhalten unterläßt, das heißt praktisch für die Arbeitgeberpartei: Sie braucht solange ihre übernommenen Verpflichtungen nicht einzuhalten, z. B. solange den Arbeitnehmern keine Arbeitsgelegenheit zu geben, bis diese von ihrem dem Tarifvertrag widersprechenden Kampfmittel keinen Gebrauch mehr machen. Es steht der Arbeitgeberpartei ferner gemäß § 325 B.G.B. ein Rücktrittsrecht zu. Mit

---

[1]) Vgl. Reichsgericht Band 65, S. 47 ff.

anderen Worten, sie kann dem Arbeitnehmerverband gegenüber erklären: Ich trete vom Tarifvertrage zurück und erkläre mich infolgedessen an die im Tarifvertrage festgelegten Bestimmungen nicht mehr gebunden. Endlich aber kann die tariftreue Partei von der tarifbrüchigen Arbeitergewerkschaft Schadensersatz wegen Nichterfüllung des obligatorischen Teiles des Tarifvertrages verlangen. Dieses letzte Recht der Arbeitnehmerorganisation gibt die Antwort auf die oben gestellte Frage, aus welchem Rechtsgrunde der Arbeitnehmerverband für die Verletzung der Friedenspflicht haftet.

Nachdem nun die Tatsache der Haftung der Arbeitnehmerorganisation bei schuldhafter Verletzung der Friedenspflicht festgestellt ist, gilt es zu prüfen, welches Vermögen die Arbeitgebervereinigung für den entstandenen Schaden in Anspruch nehmen kann. Die Lösung dieses Problems böte keine größeren Schwierigkeiten, wenn der in Anspruch genommene Arbeitnehmerverband eine juristische Person des Bürgerlichen Rechts wäre, denn dann würden für den Verband die Haftungsvorschriften der juristischen Personen im bürgerlichen Gesetzbuch gelten, die im Vertragsrechte die gleichen sind wie bei natürlichen Personen. Der Verband müßte eben dann für seine schuldhafte Tarifvertragsverletzung mit seinem Verbandsvermögen haften. Eine Haftung der Verbandsmitglieder würde entfallen, es sei denn, daß diese sich persönlich einer zum Schadenersatz verpflichtenden Handlung zum Beispiel einer unerlaubten Handlung schuldig gemacht hätten. Jedoch nur die Organisationen auf der Arbeitgeberseite, die sogenannten Arbeitgeberverbände haben diese Form der Vereinigungsmöglichkeit gewählt; sie sind von nur ganz geringen Ausnahmen abgesehen, alle rechtsfähige Vereine, die ihre juristische Persönlichkeit durch Eintragung in das Vereinsregister erlangt

haben. Die Verbände auf der Arbeitnehmerseite hingegen, die Gewerkschaften sind durchweg nichtrechtsfähige Vereine; sie sind es vielleicht auch nur aus dem Grunde geworden, um für sich und ihre Mitglieder die Möglichkeit zu haben, wie im folgenden dargetan wird, eine nicht so tief greifende Haftung herbeizuführen. Hat daher eine Gewerkschaft einen Friedensbruch begangen und ist sie so demgemäß der anderen Tarifvertragspartei gegenüber schadensersatzpflichtig geworden, so haftet sie als Gewerkschaft nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über die nichtrechtsfähigen Vereine.

Danach kann sich die geschädigte Arbeitgeberpartei zunächst an das Vermögen der Gewerkschaft halten. Sie kann den nichtrechtsfähigen Arbeitnehmerverein, der aber gemäß § 50 Abs. 2 Z.P.O. passiv parteifähig ist, verklagen und auf Grund eines gegen den Verein ergangenen Urteils die Zwangsvollstreckung, gemäß § 735 Z.P.O. in das Vermögen der Gewerkschaft betreiben. Diese Möglichkeit hat jedoch insoweit nur wenig praktischen Wert, als die Gewerkschaften schon der Voraussicht kein allzu großes Vermögen für solche Zwecke zu opfern, in den meisten Fällen dafür Sorge tragen, daß sie ihr etwa zugeflossene Gelder bald verwerten, sei es für ihre Mitglieder, sei es, daß sie das Geld an andere, ihnen nahestehende Organisationen weiterleiten. Infolgedessen würde der Arbeitgeberverband, der ein solches vollstreckbares Urteil gegen eine Gewerkschaft in der Hand hätte, zwar die Zwangsvollstreckung in das Vermögen der Gewerkschaft betreiben können, jedoch müßte in den meisten Fällen aus dem obenerwähnten Grunde, weil kein greifbares Vermögen vorhanden ist, eine solche Zwangsvollstreckung fruchtlos ausfallen. Aus diesem Grunde muß der Arbeitgeberverband nach einer Möglichkeit suchen, nicht

nur das Vermögen der Gewerkschaft sondern auch noch ein anderes Vermögen für den entstandenen Schaden haftbar zu machen.

Die Schadensersatzpflicht der Gewerkschaft gehört zu den Verbindlichkeiten, die sie zu erfüllen hat. Für diese Schulden haften aber nach den die Vorschriften über den nichtrechtsfähigen Verein ergänzenden Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Gesellschaft nach den §§ 705 ff. die Vereinsmitglieder mit ihrem persönlichen Vermögen unbeschränkt. Diese persönliche Haftbarkeit der Mitglieder des nichtrechtsfähigen Vereins für die Schulden ihres Vereins, die an sich grundsätzlich besteht, kann jedoch unter besonderen Umständen hinfällig werden. Übereinstimmend mit der herrschenden Rechtslehre[1]) hat das Reichsgericht im 63. Bande seiner Entscheidungen S. 62 ff. den Vereinsmitgliedern die Berechtigung zugesprochen, die Vollmacht des Vorstandes in einem nicht rechtsfähigen Verein insoweit einzuschränken, als die persönliche Haftbarkeit der Vereinsmitglieder aus Rechtsgeschäften des Vorstandes mit dritten Personen berührt wird. Das Reichsgericht begründet seine Entscheidung damit, daß zwar im Zweifel gemäß § 714 B.G.B. ein Gesellschafter, dem die Geschäftsführung zusteht, auch ermächtigt ist, die anderen Gesellschafter Dritten gegenüber zu vertreten. Dem Vorstand eines nichtrechtsfähigen Vereines müsse eine gleiche Ermächtigung im Verhältnis zu Dritten zugesprochen werden. Eine solche Befugnis bestehe aber nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 714 nur im Zweifel. Infolgedessen sei eine Be-

---

[1]) Vgl. Gierke, S. 19 Anm. 65; Endemann, S. 205 Anm. 10; Staudinger zu § 54, Bem. VI 1 und 4 und Anm. zu Bem. IV; Planck zu § 54, Bem. 2b.

schränkung des Vorstandes unbedenklich möglich und sie brauche nicht einmal ausdrücklich dem Vorstande oder Dritten gegenüber erklärt zu sein, sondern es genüge, wenn man eine solche Vereinbarung nach dem Wesen des Vereins als stillschweigend getroffen ansehen könne. Der Ausschluß der persönlichen Haftbarkeit der Vereinsmitglieder ist danach unbedenklich zulässig und rechtswirksam, wenn der Dritte, der mit dem Vereinsvorstande Rechtsgeschäfte abschließt, von den Verhältnissen des Vereins und seiner Mitglieder diejenige Kenntnis hat, nach der er annehmen muß, daß die persönliche Haftung der Mitglieder über das Vereinsvermögen hinaus, für Vereinsschulden ausgeschlossen ist. Ein solcher Wille der Vereinsmitglieder ist aber bei den wirtschaftlichen Vereinigungen und insbesondere bei den Gewerkschaften stets als vorliegend anzusehen, und die Tarifvertragspartei, die einer Gewerkschaft bei dem Abschlusse eines Tarifvertrages gegenüber steht, muß immer mit einem, ihre persönliche Haftung ausschließenden Willen der Gewerkschaftsmitglieder zu rechnen haben.[1] Denn die Gewerkschaften sind so eingestellt, daß sie gerade nur Vorteile den Arbeitnehmern verschaffen wollen, und es würde geradezu ihrem Wesen widersprechen, wenn die Arbeitnehmer, die unter Umständen garnicht einmal bei einem Tarifbruch selbst beteiligt sein brauchen, auf eine solche Weise einen Eingriff in ihr persönliches Vermögen dulden müßten, weil ein Teil der Gewerkschaft bei einem Arbeitgeber in Ausstand getreten ist, mit dem die Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Als letzte, allerdings in den meisten Fällen wenig Erfolg versprechende Möglichkeit kann die tariftreue Arbeit-

[1]) Vgl. Nipperdey, Gutachten S. 418; Zeitler, S. 115; Kaskel, Arbeitsrecht S. 21; Peters. S. 34.

geberpartei von der Vorschrift des § 54 Abs. 2 B.G.B. Gebrauch machen. Hiernach haften neben dem Vereinsvermögen diejenigen Personen eines nichtrechtsfähigen Vereins, die im Namen ihres Vereins mit einem Dritten einen Vertrag abgeschlossen haben, für den Fall, daß dieser Vertrag von ihrem Verein verletzt wird. Das sind also regelmäßig bei einem Tarifvertrage auf der Arbeitnehmerseite die Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft oder die Gewerkschaftssekretäre, die von der Gewerkschaft bevollmächtigt den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Diese also müßten regelmäßig dem Arbeitgeberverband den entstandenen Schaden ersetzen, wenn die von ihnen vertretene Gewerkschaft durch Ergreifung von Kampfmitteln die Friedenspflicht und damit den Tarifvertrag verletzt hat. Im Gegensatz zu der oben festgestellten persönlichen Haftung der Gewerkschaftsmitglieder kann diese Haftung derjenigen Personen, die im Namen der Gewerkschaft gehandelt haben, nicht in jedem Falle als durch die Gewerkschaftssatzung ausgeschlossen gelten. Für den Ausschluß dieser Haftung ist vielmehr eine besondere ausdrückliche Abmachung mit der anderen Tarifvertragspartei erforderlich.[1])

Mag auch diese Haftung der Vorstandsmitglieder oder der Sekretäre der Gewerkschaft bestehen, so ist doch meist das praktische Endergebnis, daß wiederum dem Arbeitgeberverband nach einem rechtskräftigen Urteil gegen diese Personen eine fruchtlose Zwangsvollstreckung in Aussicht steht, da das Vermögen eines solchen Mannes in keinem Falle den meist in viele Tausende von Mark gehenden Schaden decken könnte.

---

[1]) Vgl. Nipperdey, Gutachten S. 418; Lion-Lewy, S. 539; Kaskel, Arbeitsrecht S. 237.

Die Gewerkschaften, die sich allmählich im Laufe der Zeit zu einem der wichtigsten Faktoren im deutschen Wirtschaftsleben entwickelt haben, haben infolge ihrer Größe sich dazu entschließen müssen, sich in einzelne, meist örtlich oder auch nach Berufsgruppen gesonderte Ortsgruppen zu teilen. Man denke z. B. an die im deutschen Reiche am meisten verbreiteten sogenannten freien Gewerkschaften oder an die christlichen Gewerkschaften, die beide zusammen den weitaus größten Teil der deutschen Arbeiterschaft umfassen.[1] Es taucht nun daher die Frage auf, inwieweit bei einem großen zentral über ganz Deutschland organisierten Gewerkschaftsverband das Vermögen dieses Verbandes haftbar zu machen ist, wenn eine örtliche Gewerkschaft infolge Verletzung der Friedenspflicht eines Tarifvertrages schadensersatzpflichtig geworden ist.

Zur Beantwortung dieser Frage ist in jedem Falle zu prüfen ob die Ortsgewerkschaft den Tarifvertrag im eigenen Namen oder im Namen des Gesamtverbandes abgeschlossen hat.

Hat die örtliche Gewerkschaftsstelle im Namen des Zentralverbandes gehandelt, so ist dabei zu unterscheiden, ob sie nach den Verbandssatzungen zum Abschluß von Tarifverträgen für den Bereich des gesamten Zentralverbandes berechtigt war. War dies der Fall, so ist mit Abschluß des Tarifvertrages nicht die örtliche Gewerkschaft sondern der Gesamtverband Tarifpartei geworden. Dann ist eine Haftung des Gesamtverbandes für Tarifvertragsverletzung unter den oben angeführten Voraussetzungen für eine örtliche Gewerkschaft entsprechend begründet, denn dann ist es genau so wie bei der Ortsgruppe Aufgabe des Zentralverbandes von der

---

[1]) Vgl. Philippovich, Band 2 Teil 1 S. 237 ff.

Einwirkungspflicht, die dem Arbeitnehmerverband auf Grund der Friedenspflicht obliegt, gegenüber den Mitgliedern der örtlichen Gewerkschaft und dieser selbst Gebrauch zu machen. Unterläßt die Zentralgewerkschaft eine solche Einwirkung, so ist sie der Arbeitgeberpartei schadensersatzpflichtig geworden.

Ist hingegen eine solche örtliche Stelle nicht zum Abschluß von Tarifverträgen für den Gesamtverband befugt, — im Zweifel ist dies mangels besonderer Bestimmungen in den Satzungen anzunehmen; denn es liegt im Sinne dieser Ortsgruppen, daß sie nur Tarifverträge für den Bereich ihres Ortsbezirkes abschließen, dann hat die Ortsstelle der Gewerkschaft als Vertreter ohne Vertretungsmacht für den Gesamtverband gehandelt. Es hängt dann gemäß § 177 B.G.B. die Wirksamkeit dieses Tarifvertrages von der Genehmigung der Zentralgewerkschaft ab. Wenn diese nun, was in den meisten Fällen zweifellos eintreten wird, die Genehmigung für den Abschluß des Vertrages verweigert, so ist ein den Gesamtverband verpflichtender Tarifvertrag damit zustande gekommen. Aus diesem Grunde ist es dann auch für die tariftreue Partei des Vertrages unmöglich, eine Haftung des Gesamtverbandes für Verletzung der Friedenspflicht, die von der lokalen Gewerkschaftsstelle begangen wurde, herbeizuführen.[1])

Aus der vorstehenden Untersuchung ergibt sich daher, daß die Arbeitgeberverbände bei Verletzung der Friedenspflicht durch die Gewerkschaften infolge der eigenartigen rechtlichen Verhältnisse für den ihnen entstandenen Schaden nie eine volle Deckung erlangen können. Denn es haftet

---

[1]) Vgl. Kaskel, N. Z. f. A. R. 1922, S. 416/17; Krotoschin, S. 181.

lediglich für den Schaden das Vermögen der Gesellschaft, das in den meisten Fällen nur verschwindend gering ist, und neben ihm das persönliche Vermögen der Gewerkschaftssekretäre, das genau so wenig dem geschädigten Arbeitgeber Ersatz bieten kann. Es war daher auf dem letzten deutschen Juristentage in Köln im Jahre 1926 auch dieses Problem zur Sprache gekommen, jedoch haben alle Beteiligten eine einwandfreie Lösung nicht finden können. Infolgedessen bleibt es der Zukunft überlassen, diesem nach den heutigen Gesetzesbestimmungen mißlichen Zustande zwischen den Tarifvertragsparteien in einer beiden Parteien gerechten Weise ein Ende zu schaffen.

Lebenslauf.

Am 12. August 1903 wurde ich als Sohn des jetzigen Direktors des Schlesischen Bankvereins, Filiale der Deutschen Bank, Breslau, Dr. iur., Dr. ing. e. h. Felix Theusner und seiner verstorbenen Ehefrau Marta, geb. Freiin von Mering zu Berlin-Schöneberg geboren. Bin preußischer Staatsangehöriger. Von Ostern 1910 bis Weihnachten besuchte ich die Vorschule und das Städtische Gymnasium zu Elberfeld und von Weihnachten 1918 bis Ostern 1922 das Staatliche Gymnasium zu Hirschberg in Schlesien, an dem ich Ostern 1922 die Reifeprüfung bestand. Von Sommersemester 1922 bis Wintersemester 1923/24 besuchte ich die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät der Universität Freiburg i/Breisgau und war vom Sommersemester 1924 bis Wintersemester 1925/26 an der Schlesischen Friedrich Wilhelm-Universität zu Breslau als Student der Rechts- und Staatswissenschaften immatrikuliert.

Am 9. und 10. Juni 1926 bestand ich das Referendarexamen und am 19. Juni 1926 das rigorosum.